10
Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Aanpassing van enige arbeidsrechtelijke bepalingen die een belemmering kunnen vormen voor werknemers en ambtenaren die na de AOW-gerechtigde leeftijd willen blijven werken (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd) (34073)**.

De beraadslaging wordt hervat.

☐

Minister **Asscher**:
Voorzitter. We spreken vandaag over het wetsvoorstel inzake werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Voordat ik het voorstel inhoudelijk bespreek, feliciteer ik allereerst de heer Vreeman met zijn maidenspeech. Hij is niet alleen, met zestien anderen, een voorbeeld van werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, maar heeft bovendien het debat verrijkt door de groep AOW'ers onder te verdelen in een aantal categorieën. Sinds dat moment ben ik aan het piekeren over de vraag of die categorieën niet net zo goed bestaan onder de AOW-grens. Ik zie de "zwartegatters" ook wel in mijn omgeving, evenals de mensen die eigenlijk op weg zijn naar die grote wereldreis en de gewone mensen die daartussenin een beetje doorworstelen. Maar ik vond het wel mooi om het betoog zo op te bouwen, want we zijn niet allemaal hetzelfde en we willen ook niet allemaal hetzelfde. Dat geldt ook voor de mensen die doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd.

Het wetsvoorstel zelf heeft een enorme historie. Het begon in 2006 met een advies van de SER over het faciliteren van werken na de AOW-leeftijd. De heer Ester memoreerde namens de ChristenUnie dat het toen de verwachting was dat er binnen afzienbare tijd een schaarste aan vakkrachten zou ontstaan doordat veel ouderen met pensioen zouden gaan. Bovendien werd toen wel gesproken over het verhogen van de AOW-leeftijd, maar werden er in ieder geval geen besluiten over genomen. Een aantal leden constateert terecht dat de tijden zijn veranderd. De economische crisis brak uit en van krapte op de arbeidsmarkt is vooralsnog geen sprake. Inmiddels is de AOW-leeftijdsverhoging een feit.

Waarom dan nog dit wetsvoorstel? Een aantal van de geachte afgevaardigden stelde mij deze vraag. Het doel van het voorstel is om mensen die willen werken nadat ze de AOW-leeftijd hebben bereikt, een grotere kans te geven om dat te doen op basis van een arbeidsovereenkomst. In antwoord op de vraag van de heer Ester zeg ik dat het wetsvoorstel dus is gericht op het wegnemen van arbeidsrechtelijke obstakels voor het werken op basis van zo'n arbeidsovereenkomst en niet op het stimuleren van werken na de AOW-gerechtigde leeftijd an sich. Het voorstel hangt dus niet samen met de conjunctuur. De bedoeling is om het voor mensen die dat willen, te allen tijde gemakkelijk te maken om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd op basis van een arbeidsovereenkomst.

De heer Kok vroeg namens de PVV naar de noodzaak van het wetsvoorstel, aangezien de werkloosheid onder met name oudere, nog niet-AOW-gerechtigde werknemers hoog is. Daarover zeg ik het volgende. Het bestrijden van de werkloosheid is en blijft de belangrijkste prioriteit op dit moment. We zien weliswaar dat de Nederlandse economie zich herstelt, dat de werkgelegenheid toeneemt, dat het aantal vacatures stijgt en dat het aantal faillissementen afneemt, maar we zien ook dat de perspectieven op de arbeidsmarkt, hoewel die gestaag verbeteren, met name voor werkloze oudere werknemers nog niet gunstig zijn. Ik zal zo nog een aantal van de specifieke maatregelen bespreken die we nemen om juist die groep te ondersteunen bij het vinden van werk. Uiteraard zal ik ook ingaan op de vragen die zijn gesteld over verdringing, het risico daarvan en de manier waarop we daarmee moeten omgaan.

Er zijn vragen gesteld over de kenmerken van de werkende AOW'ers. Hoe verleidelijk het ook is om het alleen maar te hebben over de categorieën van de heer Vreeman, ik ga toch iets technischer in op die vraag. Allereerst is het daarbij belangrijk om op te merken dat degenen die op dit moment werken na de AOW-leeftijd, dat vrijwel allemaal doen als zzp'er (zelfstandige zonder personeel) of als uitzendkracht. Er zijn zelfs uitzendbureaus die zich specifiek op deze doelgroep richten. Meer dan de helft van de doorwerkende AOW'ers, zo'n 57%, is zzp'er. Vermoedelijk is een groot deel van die zelfstandigen al werkzaam als zelfstandige voordat ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. In antwoord op de vraag van de heer Ester kan ik zeggen dat het wetsvoorstel er volgens het Centraal Planbureau toe leidt dat reguliere arbeidsovereenkomsten, zowel vaste als tijdelijke contracten, aantrekkelijker worden ten opzichte van het zzp-schap.

De heer Ester vroeg ook of AOW'ers zelf streven naar werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Laat ik vooropstellen dat het werken als uitzendkracht of zelfstandige vanzelfsprekend geen enkel probleem is als mensen daar bewust voor kiezen. Het is wel een probleem als zij door regelgeving geen kans maken om, als zij daar liever voor zouden willen kiezen en de werkgever ook, op basis van een reguliere arbeidsovereenkomst te werken. Uit onderzoek is gebleken dat werkgevers door arbeidsrechtelijke drempels AOW-gerechtigde werknemers niet snel in dienst nemen op basis van zo'n arbeidsovereenkomst.

De heer **Ester** (ChristenUnie):
De minister zegt terecht dat vooral werkgevers aandringen op het wegnemen van de belemmeringen, maar geldt dat ook voor de werknemerskant? De minister noemde het percentage van 60 en dat is correct, maar we weten eigenlijk helemaal niet hoe hoog het percentage is van de groep die daarvoor al zelfstandige was, zich daar perfect bij voelt en helemaal niet zit te wachten op een vast contract. Hoe groot is die groep? Dat weten we niet echt. Betekent dit tegelijkertijd niet dat de empirische basis onder het wetsvoorstel niet al te sterk is?

Minister **Asscher**:
Dat is een beetje een kip-eikwestie. Als gevolg van het feit dat werkgevers die mogelijkheid nu niet bieden, komen werknemers vaak helemaal niet toe aan de vraag of ze liever op basis van een arbeidsovereenkomst zouden werken voor een bepaalde tijd of voor een beperkter aantal uren, of als zelfstandige of uitzendkracht. Er zitten natuurlijk ook voordelen aan het werken op basis van een arbeidsovereenkomst. De verwachting van het Centraal Planbureau is dat

inderdaad meer ouderen en meer werkgevers die behoefte hebben. In de praktijk is dat ook afhankelijk van een hele hoop andere factoren; dat zal ik ook verderop betogen. Het is niet alleen deze wet die dat bepaalt. Deze wet regelt een aantal aspecten van het arbeidsovereenkomstenrecht zodat die drempel is weggenomen, maar het is niet zo dat na aanneming van deze wet opeens de Rijn van stroomrichting verandert. Nee, veel ouderen die willen doorwerken, doen dat nu op basis van een uitzendovereenkomst of als zelfstandige. Het wordt makkelijker om bijvoorbeeld een prettige arbeidsrelatie te continueren, als die er is, op basis van een arbeidsovereenkomst. Dat is nu heel zeldzaam.

Ik zei al dat de motieven om door te werken, verschillen. De heer Elzinga vroeg er namens de SP terecht aandacht voor dat er ook andere motieven zijn om door te werken na de AOW-leeftijd. Je hebt financiële redenen. Die zijn er zeker. Zo'n 90% van de werkzame AOW-plussers werkt echter door om andere dan financiële redenen. Ze werken vaak door omdat ze het leuk vinden, om sociale redenen, om met collega's om te blijven gaan, omdat het hun gevoel van eigenwaarde versterkt, om hun vitaliteit te behouden en om hun hersens fris te houden. Voor die groep is het financiële motief minder belangrijk, omdat men vaak ook een andere inkomstenbron heeft, zoals AOW en/of aanvullend pensioen. Daarom is het ook niet waarschijnlijk dat het doorwerken van AOW'ers een manier is om koopkrachtverlies op te vangen. Het komt natuurlijk wel voor, maar voor de grote meerderheid van de groep niet. Dat is anders bij andere leeftijdsgroepen. Onder de AOW-gerechtigde leeftijd is het wel degelijk een heel belangrijke, zo niet de belangrijkste reden.

Je ziet dat ook terug in het feit dat AOW-gerechtigden vaak een beperkt aantal uren per week werken. Verder weten we, zo zeg ik als reactie op de vraag van mevrouw Prast van D66, dat bijna drie kwart van de doorwerkende AOW'ers in 2014 man was, terwijl 55% van de normale werkzame beroepsbevolking man is. Ook weten we dat minder dan 2% valt onder de groep niet-westerse migranten, ten opzichte van bijna 10% van de totale werkzame bevolking. Het is dus een ander soort uitsnede die daarvoor kiest. We weten niet in hoeverre dat te maken heeft met die drempels, maar het zou best kunnen dat, als de tijd verstrijkt, ook meer vrouwen en niet-westerse migranten ervoor kiezen om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Ik hoor ook bij een deel van deze Kamer duidelijke zorgen. Die zorgen gaan eigenlijk allemaal over het risico van verdringing, met name van oudere werknemers of werkzoekenden. Dat geldt vooral voor 55-plussers die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben en oneerlijke concurrentie kunnen ondervinden van AOW-gerechtigden. Vooropgesteld zij dat ik die zorg heel goed begrijp. Het is immers logisch dat mensen in deze tijd de zorg van verdringing voelen. We noemden al de hoge werkloosheid onder die groep. Ik verwacht echter geen noemenswaardige verdringing. Ik denk dat we in dit wetsvoorstel een goede balans hebben gevonden tussen enerzijds het aantrekkelijker maken van het werken na de AOW-leeftijd op basis van een arbeidsovereenkomst, en anderzijds maatregelen die verdringing tegengaan.

Ik heb het Centraal Planbureau gevraagd om daarnaar te kijken en om expliciet aandacht te besteden aan het risico van verdringing. Het CPB zegt: op de langere termijn is er geen verdringing; op de korte termijn is het niet uit te sluiten. Het CPB wijst op parallellen met bijvoorbeeld de toename van de arbeidsdeelname van vrouwen en ouderen. Mevrouw Prast deed dat ook. De sterke toename van de participatie van vrouwen in de jaren negentig ging hand in hand met een structurele daling van de werkloosheid. Ook heeft de stijging van het aantal ouderen dat actief is op de arbeidsmarkt de perspectieven van jongeren niet verslechterd. Gelukkig maar. De werkgelegenheid is niet één koek met een vastgesteld aantal banen dat onveranderlijk is. Dan zou die onderlinge concurrentie onvermijdelijk zijn. Gelukkig werkt het anders, wat niet wil zeggen dat je niet ontzettend waakzaam moet zijn op verdringing als gevolg van bijvoorbeeld kostenverschillen.

Het ingewikkelde daarvan is dat je de verwachting van verdringing op korte termijn niet kunt kwantificeren. Dat is mij niet gelukt en het Centraal Planbureau ook niet. Dat is geen kwestie van niet willen, maar van niet kunnen. Dat heeft te maken met het feit dat de ontwikkeling van de werkgelegenheid onder die groep, en daarmee ook van verdringing, echt niet alleen afhangt van dit wetsvoorstel. Die hangt ook af van demografische ontwikkelingen, van de ontwikkeling van de participatiegraad onder de nog niet AOW-gerechtigden, van de conjunctuur en van de stijging van de AOW-leeftijd. Het is wel duidelijk dat verdringing, als die al zou optreden, niet op grote schaal zal kunnen voorkomen. Daarvoor is de groep van mensen die werkt na de AOW-gerechtigde leeftijd, namelijk 200.000 mensen in 2014, simpelweg veel te klein ten opzichte van het aantal werkenden onder de AOW-gerechtigde leeftijd, namelijk ruim 8,6 miljoen mensen. Die verhouding laat zien dat het, als het al gebeurt op de korte termijn — dat is afhankelijk van een veelheid aan factoren — alsnog zeer beperkt zal zijn ten opzichte van de grotere arbeidsmarktvragen waar wij mee zitten.

De heer **Elzinga** (SP):
Dat het niet om een heel grote groep gaat bij de verdringing, daar zijn we het over eens. Maar dát er verdringing plaatsvindt is waarschijnlijk, ook volgens het CPB. Is niet ook een kleine groep ernstig? De minister heeft zonet uitvoerig uitgelegd dat het voor de AOW'ers die nu wel werk kunnen vinden in de meeste gevallen geen financiële noodzaak is, maar dat het voor een grote groep mensen onder die leeftijd wel een financiële noodzaak is om een baan te vinden. Zij hebben al een moeilijke positie op de arbeidsmarkt. Is niet elk geval van verdringing een serieus geval en iets wat we niet zouden moeten willen?

Minister **Asscher**:
Ik denk dat het heel moeilijk is aan te wijzen. De heer Elzinga heeft het over "elk geval van verdringing". Zo simpel werkt het niet, vrees ik. Als gevolg van dit wetsvoorstel zul je bijvoorbeeld zien, maar ook niet onmiddellijk, bij paukenslag, dat men relatief vaker met een arbeidsovereenkomst zal werken en minder vaak als zelfstandige. Dat kan ook een positief effect hebben op het risico van verdringing. Die zelfstandigen kunnen met tariefstelling, zeker omdat er geen financiële motieven zijn om door te werken, veel lager gaan zitten dan mensen met een arbeidsovereenkomst. Daarvoor introduceren we immers een minimumloon. Ik geef dit even als een tegenargument. Dat doe ik niet om te zeggen dat het onmogelijk is dat er op korte termijn enige verdringing

is, maar om aan te geven dat dit wetsvoorstel wat dat betreft een genuanceerde beoordeling verdient. Het strekt er immers niet toe om massaal AOW-plussers zo goedkoop mogelijk op de arbeidsmarkt te brengen. Nee, de elementen die horen bij het werken via een arbeidsovereenkomst, zoals de collectieve arbeidsovereenkomst, het minimumloon, een zekere bescherming tegen ontslag en een zekere doorbetaling bij ziekte, zorgen ervoor dat je, als het goed is, meer mensen in een arbeidsovereenkomst zult zien en minder in de zzp. Dat kan dus ook verdringing tegengaan.

De heer **Elzinga** (SP):
Als ik het goed heb onthouden, geeft de regering in de memorie van antwoord aan dat er een zeker risico bestaat op verdringing.

Minister **Asscher**:
Ja.

De heer **Elzinga** (SP):
Het CPB geeft aan dat het op de lange termijn niet waarschijnlijk is dat verdringing plaatsvindt, maar dat die op de korte termijn waarschijnlijk wel zal plaatsvinden, zij het niet op heel grote schaal. Dat zei de minister ook al. Is het daarom niet des te belangrijker om dat inzicht gekwantificeerd in beeld te krijgen? Ik snap niet helemaal, hoewel we daarover veel vragen hebben gesteld, dat er niet meer gepoogd is om dit te kwantificeren, om het risico precies in beeld te hebben.

Minister **Asscher**:
Die behoefte voel ik met de heer Elzinga, want dat maakt heel veel uit voor hoe je uiteindelijk zult oordelen over de effecten van het wetsvoorstel. Ik kom daar zo even op terug, ook aan de hand van het amendement dat ziet op de evaluatie. Dat amendement is met het oog daarop ingediend. Van te voren lukt het niet, moet ik eerlijk bekennen. Het lukt mij niet en het lukt het Centraal Planbureau niet. We hebben ze daarover echt enorm aan de jas getrokken: kunnen jullie niet enige indicatie geven in kwantitatieve zin? Dat is niet gelukt. Ik kom zo nog even terug op de vraag hoe je toch de vinger aan de pols zou kunnen houden.

Het SCP-rapport getiteld Vraag naar arbeid bevestigt de relatief beperkte vraag naar AOW-plussers door werkgevers, zoals de heer Kok ook aangaf. In 2013 vond nog altijd de helft van de werkgevers met ouderen in dienst het onwenselijk dat ouderen doorwerken na hun 65ste, ook al zien we dat percentage dalen. Gezien de zorgen over verdringing heeft de heer Nagel namens 50PLUS gevraagd of ik bereid ben om de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel uit te stellen. De beoogde datum is 1 januari 2016. Ik heb net geprobeerd aan te geven dat het verband met de conjunctuur in dit geval er niet is of zeer beperkt is. Ik zie dus ook geen reden om een andere ingangsdatum aan de Kamer voor te stellen.

Zoals ik al aangaf zien de zorgen over verdringing met name op de positie van oudere nog niet-AOW-gerechtigde werknemers. Dat is een serieus probleem. Omdat daar indringende vragen over gesteld zijn, wil ik dit moment gebruiken om te bespreken wat we eraan doen om die groep niet in de steek te laten. Immers, als een oudere zijn baan verliest, is de kans vrij groot dat dit heel lang duurt of dat het zelfs helemaal niet meer lukt om een baan te vinden. Dat heeft een enorme impact op je inkomen, maar het heeft ook een grote sociale impact. Het heeft invloed op je zelfvertrouwen en op het gevoel waarmee je 's ochtends opstaat. In dat verband is het belangrijk om een aantal van die specifieke maatregelen te noemen. Het is voor werkgevers financieel aantrekkelijker gemaakt om oudere uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen via een premiekorting. De no-riskpolis beperkt de mogelijke risico's ten aanzien van ziekte en arbeidsongeschiktheid voor werkgevers als zij ouderen in dienst nemen. Proefplaatsing stelt werkgevers in staat om zonder kosten een reëel beeld van potentiële werknemers te vormen. Daarnaast biedt het UWV via het Actieplan 50PlusWerkt allerlei extra ondersteuning aan oudere werkzoekenden, onder meer via netwerktrainingen en inspiratiedagen. Ook wordt ingezet op scholing via het aanbieden van scholingsvouchers en worden plaatsingsfees ingezet om private intermediairs te stimuleren werkloze ouderen aan werk te helpen.

De heer Kok stelde dat het UWV geen diensten meer verleent aan werklozen en dat het daarmee een hobbel naar werk is geworden. Ik wil echt duidelijk maken dat dit beeld niet correspondeert met wat UWV doet, juist voor deze groep. Daar wordt met hart en ziel aan gewerkt. Overigens, ook voor andere groepen wordt op dit moment gekeken naar het hele pakket van dienstverlening door UWV om ervoor te zorgen dat meer mensen dienstverlening op maat krijgen. Dat kan dus ook meer persoonlijke dienstverlening betekenen.

Via sectorplannen en via de brug-WW stimuleren we het behoud van vakkrachten en wordt ingezet op van werk naar werk en van werkloosheid naar werk. Door in te zetten op omscholing kun je werkloosheid voorkomen of kan de periode van werkloosheid worden verkort. Daar hoort ook een beeld bij dat past in de schetsen van de heer Vreeman, waarbij het meer over de emotionele en de coachende bijdrage gaat. Ik heb op een aantal plaatsen, bijvoorbeeld in de bouw en de metaal, gezien dat met die sectorplannen oudere werknemers, die er anders misschien uit zouden gaan, in dienst konden blijven en dat jongeren op een leerbaan binnenkwamen. Dan zie je iets prachtigs gebeuren. De ervaring van de oudere werknemer wordt ingezet om jongeren het vakmanschap bij te brengen. Aan de andere kant zie je dat de jongeren die instromen met hun tienduizend uur ervaring in het gamen, heel makkelijk de oudere werknemer bij de hand nemen bij het bedienen van de machines, want dat gaat tegenwoordig bijna allemaal via een scherm in plaats van via zwaar werk. Door dat fenomeen en door dit soort maatregelen zijn we in staat om oudere werknemers in een bedrijf en omgeving te houden, en hen van nut te laten zijn op de jongere instroom. Dat is een van de prachtige dingen die je op dit moment ziet gebeuren.

De komende tijd kom ik bij de Kamer met voorstellen om die premiekortingen ook makkelijker beschikbaar te maken, ook voor de kleinere bedrijven. Je ziet dat door een gebrek aan verzilverbaarheid met name het mkb er eigenlijk niet zo veel aan heeft. Dit is een enorme kans om het mkb te stimuleren om ouderen in dienst te nemen. Die korting is voor zo'n bedrijf zeer relevant. Nu komen ze er niet voor in aanmerking, straks als het goed is wel. Dit was een korte bloemlezing, maar het leek me toch goed om wegens de

zorgen die terecht in de Kamer leven, stil te staan bij wat we doen voor die groep.

In het wetsvoorstel zelf zijn een aantal specifiekere maatregelen genomen om verdringing tegen te gaan. In de eerste plaats het van toepassing verklaren van het minimumloon op AOW-plussers. Werkende AOW'ers moeten natuurlijk niet betaald worden onder het wettelijk minimumloon. Dat kan nu wel omdat het nog niet voor hen geldt. In 2012 werden 16.000 banen vervuld door AOW'ers tegen maximaal het wettelijk minimumloon of lager. Laat ik duidelijk zijn: als er een cao geldt, moet de AOW'er natuurlijk betaald worden volgens die cao. Ook dat is een reden om te zeggen dat het goed zou zijn om, als beide partijen dat willen, onder een arbeidsovereenkomst te kunnen werken, want dan heb je die oneerlijke concurrentie op loon in ieder geval niet.

Ook hebben we per april 2014 het Ontslagbesluit aangepast. Daardoor moet de AOW-gerechtigde als eerste worden ontslagen bij bedrijfseconomisch ontslag bij uitwisselbare functies. Dat is inmiddels ook opgenomen in de Ontslagregeling, die in de plaats van het Ontslagbesluit is gekomen. Dat voorkomt dat een AOW-gerechtigde werknemer mag blijven ten koste van een werknemer die nog op inkomen uit arbeid is aangewezen. Daarnaast biedt het wetsvoorstel kansen voor oudere werknemers die nog niet AOW-gerechtigd zijn. Het wordt namelijk aantrekkelijker om iemand in dienst te nemen als hij weet dat hij diegene op een lichter arbeidsrechtelijk regime kan laten doorwerken na de AOW-leeftijd. Daar draagt ook de Wet werk en zekerheid aan bij, waarin is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst van de pensioengerechtigde werknemer zonder preventieve toets kan opzeggen en dat ook geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag op of na de pensioenleeftijd. Ook dat maakt het dus aantrekkelijker om een oudere, ook nog niet-pensioengerechtigde, werknemer in dienst te nemen.

De heer **Elzinga** (SP):
Het maakt het misschien aantrekkelijker om iemand die vlak voor de AOW staat, in dienst te nemen. Het maakt een werknemer die daar nog niet zo dichtbij zit een stuk duurder en lastiger te ontslaan dan iemand die vlak bij zijn AOW staat of zijn AOW al heeft. Ik snap niet goed hoe dit verdringing tegengaat. Ik denk dat hier juist precies verdringing van uitgaat.

Minister **Asscher**:
Daarover verschillen we dan van mening. Dat veel werkgevers daar nu van terugschrikken, heeft te maken met het feit dat het voor een heel korte tijd is of dat je daarna weer op een heel andere manier moet gaan werken, en dat het dus aantrekkelijk kan zijn om mensen toch weer een kans te geven. Als dat zou betekenen dat iemand van 60 jaar de baan krijgt in plaats van iemand van 50 jaar, dan verdringt diegene van 60 jaar degene van 50 jaar. Ik heb echter niet voor niets geprobeerd te betogen dat het zo niet werkt. Deze maatregel is gericht tegen verdringing. Daarmee heb je echter geen garantie dat er nooit verdringing kan plaatsvinden. Toch is het ook niet een en dezelfde baan die we onderling steeds maar moeten verdelen. Dat zou een al te somber perspectief zijn.

De heer Elzinga en de heer Lintmeijer hebben gevraagd naar de rechtvaardiging van het onderscheid naar leeftijd dat in het wetsvoorstel gemaakt wordt. Zijn de maatregelen wel passend en zijn ze wel noodzakelijk? Met het lichtere arbeidsrechtelijk regime wordt inderdaad onderscheid gemaakt op grond van leeftijd. De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid staat dit alleen toe als er een objectieve rechtvaardiging voor dat onderscheid is. Dat houdt in dat er sprake moet zijn van een legitiem doel en van passende en noodzakelijke middelen om dat doel te bereiken. Op grond van de Europese richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, die ten grondslag ligt aan onze Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, kan dat onder meer het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid of bijzondere arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers bevatten. Het doel, het faciliteren van het werken na de AOW-leeftijd op grond van een arbeidsovereenkomst, acht ik legitiem. De maatregelen creëren een lichter arbeidsrechtelijk regime, hetgeen ik een passend middel acht omdat AOW-gerechtigden tenslotte aanspraak kunnen maken op de AOW als een basisinkomen. De discussie over het basisinkomen is weer helemaal terug. De leden hebben misschien de aflevering van De Speld gezien waarin er schande wordt gesproken over die enorme groep Nederlanders die reeds een basisinkomen geniet. Daarmee doelt men op de AOW'ers. Het is natuurlijk een grote verworvenheid dat wij dit in Nederland hebben, maar het rechtvaardigt wel een onderscheid met die werknemers die die voorziening niet hebben. Ik acht het ook noodzakelijk, want alleen door een lichter arbeidsrechtelijk regime kan het aantrekkelijker worden om mensen weer in een arbeidsovereenkomst te laten werken, gezien de belemmeringen die er nu bestaan.

Mevrouw Prast heeft gevraagd naar de verschillen in loonkosten. Die verschillen zijn er inderdaad doordat werkgevers voor de AOW'ers geen premies WIA, WAO, wachtgeld en WW hoeven af te dragen. In veel gevallen hoeven er ook geen pensioenpremies betaald te worden. Dat zijn overigens geen nieuwe verschillen. Die bestaan ook in de huidige situatie. Daaraan doet dit wetsvoorstel niets af. Bij een modaal inkomen gaat het over een vrij stevig verschil per jaar, waarbij wel de kanttekening geplaatst moet worden dat AOW'ers ook geen rechten meer opbouwen voor de WW en dat de kosten voor loondoorbetaling bij ziekte direct worden verhaald op de werkgever. Dat is weer lastig in die berekeningen mee te nemen. Daarnaast kunnen oudere uitkeringsgerechtigden aanspraak maken op een mobiliteitsbonus van €7.000 over een periode van drie jaar. Ik refereerde daar net aan.

Over de vraag van mevrouw Prast over wat wij oneerbiedig weleens de "aanrechtsubsidie" noemen, wil ik twee dingen zeggen. In de eerste plaats wordt de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting reeds stapsgewijs afgebouwd. Dit geldt echter niet voor mensen die voor 1963 geboren zijn. In de tweede plaats zorgt de AOW zelf ervoor, zodra die mensen de AOW-leeftijd hebben bereikt, dat nagenoeg iedereen voldoende inkomen heeft om de korting volledig te verzilveren. Er wordt dus na de AOW-leeftijd nog maar zeer beperkt overgedragen, waardoor er op dat punt geen verschil is met mensen net onder de AOW-leeftijd.

In antwoord op vragen van de heer Elzinga, de heer Lintmeijer en mevrouw Prast wil ik nog opmerken dat bij de

totstandkoming van dit wetsvoorstel wel is overwogen en besproken om de loonkosten verder gelijk te trekken. Uiteindelijk is daar niet voor gekozen met als belangrijkste reden dat dit het doel van het wetsvoorstel op zichzelf in de weg zou staan. De verwachting is namelijk dat het dan niet aantrekkelijk wordt om AOW'ers te laten werken op basis van een arbeidsovereenkomst, maar dat er dan weer een prikkel zou zijn om ze als zelfstandige te laten werken.

De heer Lintmeijer en de heer Ester vroegen mij of en hoe ik de uitwerking van het wetsvoorstel zal monitoren en evalueren. Bij amendement is een artikel opgenomen dat bepaalt dat de werking van de wet over de eerste twee jaar na inwerkingtreding geëvalueerd moet worden. Een belangrijk aandachtspunt bij die evaluatie is uiteraard de vraag of er sprake is van verdringing. Dat zei ik net al tegen de heer Elzinga. De reguliere cijfers van het CBS kunnen inzicht geven in de ontwikkeling van de participatiegraad van werknemers in verschillende categorieën van leeftijd en in verschillende contractvormen van werkende AOW'ers. Als dat nodig is, kan het CBS maatwerk leveren waardoor wij gegevens op een lager aggregatieniveau kunnen verzamelen. Verder zal verdiepend onderzoek onder werkgevers en werknemers moeten uitwijzen welke effecten de maatregelen uit dit wetsvoorstel concreet hebben op het al dan niet laten werken van de AOW-plussers. Ik vat het heel kort samen. De evaluatie is voor mij een belangrijk middel om de kwantitatieve inschatting te maken, die je vooraf niet krijgt, en deze te kunnen toetsen aan wat er in de werkelijkheid zal gebeuren. Ik zal de uitkomsten van die evaluatie vanzelfsprekend met beide Kamers delen.

Enkele fracties hebben vragen gesteld over iets verder gelegen onderwerpen, zoals vluchtelingen, flexibele AOW, het jeugdminimumloon, arbeid en zorg en arbeidsmarktdiscriminatie.

De heer **Lintmeijer** (GroenLinks):
Ik kom nog even terug op de evaluatie. Het is altijd erg prettig als je een evaluatie met een aantal doelstellingen kunt verbinden. Met welke uitkomsten van de evaluatie is de minister tevreden? Anders gezegd: welke doelen zou de minister van tevoren aan die evaluatie willen meegeven, zodat wij een soort handvat hebben om te bekijken of het uitwerkt zoals wij het gewild hadden?

Minister **Asscher**:
Die vraag is natuurlijk helemaal terecht. Het doel van de wet is om het aantrekkelijker te maken om mensen die door willen werken, dit te laten doen binnen een arbeidsovereenkomst. Dat moet je dan ook terugzien in de evaluatie. De zorg van verschillende sprekers in de Kamer en ook van mij is gericht op de mogelijkheid van verdringing. Verdringing wil je kunnen uitsluiten. Je wilt dus kunnen vaststellen of die heeft plaatsgevonden en zo ja, in welke mate en of de doelen die het wetsvoorstel beoogt te bereiken, daadwerkelijk bereikt zijn.

De heer **Lintmeijer** (GroenLinks):
Dat snap ik, maar is de minister ook bereid om daar van tevoren enkele kwantitatieve doelen aan te koppelen? Is hij tevreden als 5% meer mensen gaan werken met een arbeidsovereenkomst of 10%? Vindt hij het acceptabel dat dan 10% van de mensen onder de 65 jaar lastiger aan werk kan komen? Kan hij een beetje een gevoel geven van de verhoudingen waaraan hij denkt?

Minister **Asscher**:
Dat zou ik heel graag willen, maar ons past enige bescheidenheid daarin. Het Centraal Planbureau kent een structureel werkgelegenheidseffect toe, maar wel per 2040. De kans dat je dat kwantitatief kunt zien bij een evaluatie na twee jaar, acht ik beperkt. Dat zou dus niet reëel zijn. Wij kunnen ons wel 5%, 6% of 3% ten doel stellen, maar dat zal in de loop van de jaren, waarin ook die andere factoren een rol spelen, moeten gebeuren. Ik wil wel proberen om de kwantitatieve gegevens naar boven te krijgen. Ik zal het CBS expliciet vragen wat voor veranderingen er zijn en wat voor overloop er is. Ook zal ik het CBS vragen of het als gevolg van deze wet mogelijk een causaal verband in dezen ziet. Bovendien zal ik meer in het bijzonder vragen of er effecten van verdringing op de groep meer kwetsbare werkzoekenden net daaronder te zien zijn.

De heer Nagel heeft namens 50PLUS een aantal vragen gesteld over de instroom van vluchtelingen uit Syrië in verhouding tot dit wetsvoorstel. Wij zien dat de groep Syriërs die uit dat afschuwelijke oorlogsgebied vlucht, heel divers is. De groep die straks recht heeft op een status en op opvang, bestaat voor een deel uit lager opgeleiden, voor een deel uit middelbaar opgeleiden en voor een deel uit hoger opgeleiden. Hoe die instroom op korte termijn de arbeidsmarkt zal beïnvloeden, is moeilijk te kwantificeren. Laat ik er wel het volgende over zeggen. Ik ben van mening dat mensen die het recht hebben om hier te blijven, snel moeten integreren. Ze moeten de taal leren, aan het werk komen en de kinderen moeten naar school gaan. Op die manier kunnen zij onderdeel van de samenleving worden. Zij moeten hun leven weer kunnen oppakken na de ongetwijfeld dramatische gebeurtenissen in het land van herkomst. Ik geloof niet dat het goed is als wij voorrangen gaan aanbrengen tussen groepen mensen op onze arbeidsmarkt. Als de vraag daartoe strekte en mij uitlokte om daarop te reageren, ben ik het met de heer Nagel eens. Ja, ons land heeft de taak om mensen fatsoenlijk op te vangen. Dat doen wij ook op een bewonderenswaardige manier. Ik heb vandaag gezien met wat voor een ongelooflijke inzet vrijwilligers en professionals dat nu organiseren. Mensen die hier mogen blijven, moeten wij op een goede manier in de samenleving laten integreren, voor henzelf, maar ook voor de samenleving als geheel. Er zijn zorgen over die grote groep, maar het past niet om onderscheid te maken tussen wie er in aanmerking komt voor een bepaalde baan of niet. Zij moeten in staat worden geacht om op eigen kracht, dus met hun verdiensten, diploma's, opleiding, inzet, drive en ondernemerschap zo'n baan te krijgen.

Er is ook een vraag gesteld over de flexibele AOW. De heer Ester vroeg naar raakvlakken tussen de discussie over het flexibiliseren van de grens.

Voorzitter, ik merk dat ik toch nog een beetje kijk in de richting van de oude zetelverdeling van de Eerste Kamer. Mijn excuses aan de Kamerleden, want ik kijk steeds net de verkeerde spreker aan. De heer Ester zit nu op een andere plek dan vroeger.

De heer **Lintmeijer** (GroenLinks):
Dit is nu links.

Minister **Asscher**:
Ja, ik weet het, mijnheer Lintmeijer, maar u zat vroeger daar, tenminste uw club.

De **voorzitter**:
Wij hebben inmiddels verkiezingen gehad.

Minister **Asscher**:
Ik heb daar iets van vernomen, maar ik heb dat verder niet zo gevolgd. Gelukkig is de voorzitter er nog wel. Ik zal mij tot haar richten.

Zoals blijkt uit de brief die de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid begin dit jaar aan de Kamer heeft gestuurd, zijn wij geen voorstander van een flexibel opneembare AOW. De mogelijkheid om de AOW later te laten ingaan, biedt geen wezenlijke extra keuzevrijheid. Het eerder kunnen laten ingaan, leidt tot hoge kosten. Daarnaast is een flexibele AOW alleen weggelegd voor mensen die voldoende geld hebben, dus voldoende inkomen of vermogen, om zich dat kunnen permitteren. Bovendien maakt de flexibilisering de uitvoering hartstikke duur en complex.

Ik blijf toch maar naar links kijken, maar ik moet nu echt naar linksbuiten kijken voor mijnheer Ester.

Wij weten hoe belangrijk het is om in dit soort uitvoeringskwesties ook even tot tien te tellen voordat wij een op zichzelf aardige gedachte als opdracht aan onze uitvoeringsinstanties meegeven. Werken na de AOW-leeftijd is al aantrekkelijk, omdat voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, een lager belasting- of premietarief geldt. Ook werkgevers profiteren vanaf dat moment. De arbeidsrechtelijke belemmeringen worden met het onderhavige wetsvoorstel nu juist zo veel mogelijk weggenomen. Met andere woorden: dit wetsvoorstel maakt het voor diegenen die dat zouden willen, mogelijk om makkelijker langer door te werken. Als mensen korter willen werken, zien wij een risico, zowel in ongelijkheid tussen mensen die zich dat wel en niet kunnen permitteren als in de uitvoering van het systeem en de kosten.

Ik heb het pleidooi van de heer Vreeman over het jeugdminimumloon gehoord en ik kan mij heel goed vinden in zijn uitgangspunten. Dit gevoel leeft ook breder in de samenleving, zeker in de jongere delen van de samenleving. Ik heb natuurlijk ook gezien hoe Young & United actievoert om dat op de agenda te krijgen. Dat doen ze op een knappe manier. Inmiddels is ook in de Tweede Kamer een motie aangenomen om mij aan te moedigen om snel met maatregelen te komen. Toch is het geen heel eenvoudige kwestie, omdat je ook oog moet hebben voor de andere kant van het verhaal, dus voor de potentiële nadelen, zoals gevolgen voor eventuele beslissingen van jongeren om wel of niet door te leren en, misschien nog belangrijker, voor de werkgelegenheid onder jongeren. Die argumenten wil ik serieus meewegen voordat ik een voorstel wil doen om het jeugdminimumloon te verhogen. Ik ben op dit moment aan het studeren op die herziening en uiteraard is dit een van de hoofdpunten bij de herziening van de WML. Ik zal de Tweede Kamer voor de begrotingsbehandeling — mijn begroting wordt meestal rond sinterklaas behandeld — een brief daarover schrijven.

De heer Vreeman heeft het, terecht, ook gehad over de kwestie van arbeid en zorg door het leven heen. De beschrijving die hij van het spitsuur gaf, kwam mij zeer bekend voor. Maar ook herken ik de verschillende fases die wij allemaal meemaken in het werken en zorgen, waarbij je nooit het een helemaal ten koste wilt laten gaan van het andere. Ik organiseer begin 2016 een top ... of eigenlijk een bijeenkomst — dat klinkt altijd iets bescheidener — in het kader van arbeid en zorg. Ik heb de SER gevraagd om advies uit te brengen over werken, het moderne leven in de toekomst en de combinatie daarvan. Hoe geef je dat vorm? Precies zoals de heer Vreeman zegt: er zijn collectieve arrangementen nodig om mensen de ruimte te geven om hun eigen keuzes te maken. Ik ben heel benieuwd met welke nieuwe ideeën de SER komt. We hebben er de afgelopen jaren een aantal stappen in kunnen zetten, ondanks het feit dat het economisch moeilijk was. Ik ben daar hartstikke trots op, omdat ik denk dat het echt nodig is dat mensen bijvoorbeeld de mogelijkheid hebben om een zieke naaste te verzorgen — daarover voerden we ook in deze Kamer een mooi debat — of om verlof te krijgen als hun partner bevalt. Maar dat zijn stapjes; wat mij betreft is het nog niet het eindpunt waar je zou moeten zijn. In de kabinetsreactie op het SER-advies zullen we ook ingaan op mogelijkheden om verlof te delen, te sparen en te verzekeren, zoals die er bijvoorbeeld zijn in Zweden. Bovendien zal ik de SER vragen om aandacht te besteden aan het Duitse model dat de heer Vreeman aanhaalde.

De heer Vreeman heeft een vraag gesteld over arbeidsdiscriminatie op basis van afkomst. Hij vroeg zich af of de oplossing daarvoor niet moet worden gezocht in een cultuur- en mentaliteitsverandering bij de beslissers over het personeelsbeleid, de hr-managers. Moeten we in dat verband niet juist gericht aan de slag richting de personeelschefs, bijvoorbeeld in het mkb? Zoals de heer Vreeman terecht opmerkte, vraagt het bestrijden en voorkomen van discriminatie niet alleen om continue aandacht en een gezamenlijke aanpak, maar ook om tijd en een omslag in het denken. De SER gaf in zijn advies van vorig jaar aan dat vooroordelen een grote rol spelen bij de uitsluiting van groepen op de arbeidsmarkt. Vooroordelen verander je niet bij wet of met dwang. De cultuur- en mentaliteitsverandering moet van binnenuit komen. Zij moet ontstaan door ontmoeting, door je in een ander te verplaatsen en door elkaar te leren kennen. Organisaties moeten ook met die uitdaging aan de slag. Ik heb op 2 juli jongstleden een diversiteitscharter gepresenteerd, waar organisaties ondersteuning kunnen krijgen, kennis uit kunnen wisselen en waarmee ze ook worden uitgedaagd om ambities te formuleren en die openbaar te maken.

Hoe gaan zij in hun organisatie diversiteit bevorderen? We doen hiermee twee dingen. Er komt meer aandacht voor en het leidt tot meer plaatsen bij dat soort bedrijven, maar we zetten ook eens de positieve krachten in het zonlicht. Heel veel bedrijven realiseren zich immers wel degelijk heel goed dat de arbeidsmarkt aan het veranderen is, dat er talent is dat je niet moet laten lopen en dat het de moeite waard is om mensen in huis te halen, te leren kennen en je vooroordelen te overwinnen. Intussen hebben 22 organisaties, zowel privaat als publiek, getekend en hun ambitie geformuleerd in het kader van het diversiteitscharter,

waaronder uiteraard het ministerie van Sociale Zaken maar ook de vier grote steden en de politie. Ook de andere departementen hebben uitgesproken zich te committeren. Gezamenlijk bestrijken die organisaties nu al 200.000 medewerkers. In november zal ik een tweede tekensessie organiseren om te zorgen dat het aantal organisaties snel toeneemt. Met dit annex gelegen onderwerp wil ik mijn eerste termijn eindigen. Dank voor uw aandacht.

De **voorzitter**:
We zijn nu toegekomen aan de tweede termijn van de Kamer. Ik geef het woord aan de heer Ester.

☐

De heer **Ester** (ChristenUnie):
Voorzitter. Ik dank de minister en zijn ambtenaren voor de beantwoording van onze vragen. Ik gaf in de eerste termijn al aan dat de ChristenUnie-fractie noch warm, noch koud wordt van dit wetsvoorstel. Als AOW'ers betaalde arbeid willen verrichten, moet dat evenwel kunnen en dienen belemmeringen te worden weggenomen, zelfs al gaat het om een vooralsnog kleine groep.

Onze prioriteit ligt, zoals gezegd, bij het terugdringen van de forse werkloosheid onder nog niet AOW-gerechtigde oudere werkzoekenden. Dat is volgens ons de grote uitdaging waar de Nederlandse arbeidsmarkt voor staat. Hun kansen om betaalde arbeid te vinden, zijn ronduit slecht. Het deed ons goed om te constateren dat de minister dit helder op zijn netvlies heeft, gelet op het inzicht dat hij gaf in het beleid dat hij heeft uitgezet voor deze kwetsbare groep.

Het blijft voor mijn fractie toch wat onduidelijk voor welk probleem dit wetsvoorstel precies een oplossing biedt. Dat heeft te maken met de wat gebrekkige empirische onderbouwing en basis van het wetsvoorstel. Op dit moment werkt 60% van de AOW'ers als zzp'er. We weten niet hoe hoog dat percentage is voor zij hun AOW krijgen. Stel dat dit percentage zo'n beetje vergelijkbaar is. Dan is het volstrekt onduidelijk wat dit wetsvoorstel aan meerwaarde voor hen biedt. Waarom zouden zij dan überhaupt zitten te wachten op een dienstverband bij hun werkgever? Die vraag blijft toch boven tafel hangen. Gelet op de aantallen waarom het gaat, beseffen wij zeer wel dat het CPB dit niet goed kan becijferen, maar toch zou het in de evaluatie indringend aan de orde moeten komen, want het blijft een onbeantwoorde vraag.

Mijn fractie heeft op zich geen principiële bezwaren tegen het voorgestelde lichtere arbeidsrechtelijke regime voor AOW'ers die betaalde arbeid willen verrichten. Wel hebben wij met veel andere collega's onze zorgen geuit over verdringingseffecten; niet zozeer voor jongere werknemers, vrouwen of dergelijke categorieën — we weten dat die niet aan de orde zijn — maar wel omdat we veel minder goed weten of die verdringing wellicht zal plaatsvinden tussen AOW'ers die werken en het cohort oudere werkzoekenden net voor hen. De evaluatie moet daar, zo begrijpen wij, zicht op bieden. Daar zien we dan ook naar uit.

Wij zien dit wetsvoorstel al met al niet als een substantiële bijdrage aan de arbeidsmarktproblematiek. De minister heeft tamelijk uitvoerig uitgelegd dat dit ook niet de bedoeling is. Dat zou voor mijn fractie op zich ook geen reden zijn om tegen het voorstel te stemmen. Wel blijven we het kabinet en de verantwoordelijke minister uitdagen om de hoogste prioriteit te geven aan het terugdringen van de langdurige werkloosheid onder oudere werkzoekenden. Dat is de grootste arbeidsmarktangel.

☐

De heer **Elzinga** (SP):
Voorzitter. Dit wetsvoorstel heeft, zo begrijp ik, geen macro-arbeidsmarktdoel. Wel is het doel om een groep mensen, AOW'ers die willen werken, een steuntje op de arbeidsmarkt te geven door hen aanzienlijk goedkoper te maken, zowel om aan te nemen als om weer af te danken. Het is mij niet duidelijk geworden of dat een objectiveerbaar doel is op basis waarvan onderscheid naar leeftijd gemaakt mag worden. Een lichter arbeidsrechtelijk regime zou volgens de minister een passend middel zijn. Het zou noodzakelijk zijn omdat werkgevers alleen bereid zouden zijn om AOW'ers in dienst te nemen als hun arbeid veel goedkoper en eenvoudiger af te danken zou worden. Dat is steeds eufemistisch aangeduid als een lichter arbeidsrechtelijk regime, maar dat is wel waarover we het hebben.

Op basis van mensen die nu gelukkig wel met een fatsoenlijke arbeidsrechtelijke bescherming werken, geloof ik niet dat deze maatregel nou echt noodzakelijk is. Voor veel van de nieuwe extreem flexibele wegwerpwerkers met een basisinkomen is de financiële noodzaak van het werk meestal gelukkig beperkt. Maar voor de oudere werknemers die nog geen AOW-recht hebben, die al moeilijk aan het werk komen, die straks ineens aanzienlijk duurder zijn en die minder overhouden dan hun net iets oudere evenknieën, wordt het vinden van werk vrees ik aanzienlijk lastiger. Die grote groep heeft naast alle redenen om te willen participeren meestal ook een financiële noodzaak tot werk. Juist daarom is het erg teleurstellend dat er geen helderheid bestaat over de omvang van deze verdringing als gevolg van het wetsvoorstel.

Het is goed dat de minister dit zeer wel wil monitoren, maar het risico dat het probleem toch groter, misschien aanzienlijk groter, is dan de regering verhoopt, is voor de SP-fractie veel te groot. Wij kunnen het voorstel daarom niet steunen.

☐

De heer **Kok** (PVV):
Voorzitter. Ik dank de minister voor zijn uitvoerige beantwoording, zoals hij die altijd pleegt te geven. Zoals vanochtend betoogd, dient dit wetsvoorstel naar onze bescheiden mening in een brede totaalcontext te worden bezien en ook gelardeerd te zijn met een doorkijkje naar de toekomst. Helaas, dat laatste heb ik gemist.

Duidelijk is in ieder geval dat de arbeidsmarktpositie van ouderen problematisch is. Daar hoef ik weinig aan toe te voegen. Er is sprake van een structureel en niet zozeer conjunctureel toenemende werkloosheid. Een perspectief op verbetering ontbreekt. In eerste instantie dient het beleid daarop te zijn gericht. Het ongericht uitdelen van 5 miljard aan de werkenden past daar wat ons betreft minder in.

De focus in het wetsvoorstel op de AOW'ers is op zich prima, maar dan met name gelet op de toekomstige situatie waarin pensioen en AOW aanzienlijk lager zullen uitkomen.

De urgentie zal wat dat betreft alleen maar toenemen. Daar heb ik de minister eigenlijk niet over gehoord.

Voor dit moment is de timing echter weinig opportuun. Er is geen spoedeisendheid, al mochten we anders geloven. En gelet op de arbeidsmarkt valt er nu weinig te winnen voor de AOW'ers. Er is nauwelijks werk en de gedane handreiking is mager en miskent de fundamentele problematiek. Daarbij komt dat verdringing met AOW-minners en, afgeleid daarvan, ook met jongeren op zich een probleem is, dat dan weliswaar niet gekwantificeerd is maar waarvan wij de resultaten toch wel hopen te krijgen. Bovendien, de AOW'ers zijn op dit moment al een stuk goedkoper. Daarover heb ik de minister ook gehoord. Van een duidelijke beleidsmatige keuze, voor zover te onderkennen, lijkt niet echt sprake, net zomin als van een heldere prioriteitsstelling die met name — het is net al gezegd — bij de groep 50-plussers zou moeten liggen, waarvan de werkgelegenheid problematisch is en waarvan de urgentie hoog is.

De PVV is kritisch over dit wetsvoorstel. De indruk is dat het wegnemen van arbeidsrechtelijke obstakels voornamelijk het belang van werkgevers dient. Het is ook opvallend dat de VVD hier zelfs niet aanwezig is om dit mogelijk toe te geven. Dit wetsvoorstel dient minder de belangen van de AOW'ers, die sowieso wel aan de slag kunnen in onze optiek. Bovendien, er is daardoor sprake van een lichter regime. Op zich lijkt de urgentie daar dan ook wat minder groot.

Al met al is de conclusie dat hier een oplossing wordt gecreëerd voor een op dit moment beperkt, wellicht afwezig probleem, terwijl de risico's relatief groter zijn en vooralsnog niet indicatief in beeld zijn gebracht. De realiteit toont bovendien aan dat werk niet in grotere mate voorhanden is, allerlei technische arbeidsrechtelijke aanpassingen waarvan de minister net een exposé ten beste heeft gegeven ten spijt.

Ondanks alle sympathie is de fractie van de PVV nog niet overtuigd van urgentie, nut en noodzaak van dit wetsvoorstel.

☐

De heer **Nagel** (50PLUS):
Voorzitter. Ook wij danken de minister voor zijn heldere en uitvoerige beantwoording. Ik wil nog een heel korte opmerking maken over het in mijn ogen merkwaardige betoog van D66. Daarin werd een karikatuur geschilderd van wat ouderen.

Ik geef slechts twee voorbeelden waarvan ik niet weet of het nou opzettelijke kwaadaardigheid is of onkunde. Genoemd werd de korting bij de Nederlandse Spoorwegen, 50%, in werkelijkheid is dat 40%. Wat er niet bij verteld werd, is dat die op bepaalde spitsdagen en in bepaalde spitsuren niet geldt, maar dat dit juist bedoeld is om plekken vrij te maken in de spitsuren en te bevorderen dat er in de daluren wordt gereisd door mensen die dat kunnen doen.

Verder het rare voorbeeld van Nieuwspoort, waar Poorters die niet meer werken, boven de 65 jaar, de helft betalen. Ja, die mensen hoeven daar niet meer te komen en een duur lidmaatschap te betalen, dus om die band in stand te houden kunnen ze dat voor de helft continueren. Dat is een bedrijfsmatige maatregel. Zo werd er een karikatuur neergezet van de ouderen die zo bevoordeeld worden en die het zo goed hebben.

Er werd bij de minister op aangedrongen, toch rekening te houden met het feit dat er op dit moment 600.000 werklozen zijn en dat de werkloosheid onder de ouderen — 55-plus, 60-plus — relatief enorm groot is. We hebben erop gewezen dat door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd arbeidsplekken langer in gebruik zullen blijven, waardoor er geen mogelijkheid is om in te stromen of door te stromen.

We hebben ook het punt van de vluchtelingen genoemd, die zeker ook arbeidsplekken zullen opeisen. En dan nu op dit moment deze wet invoeren met wat de vakbeweging nog vindt oneerlijke concurrentie maakt de problemen alleen maar groter. Het was alleszins redelijk geweest om dit uit te stellen.

Ik heb genoten van de maidenspeech van de heer Vreeman en zijn vakbondsverleden, maar ik begrijp echt niet dat hij geen woord heeft gerept over het feit dat zowel CNV als FNV, de vereniging waar hij toe behoorde, met klem hebben afgeraden om dit aan te nemen. Die vakbeweging komt kennelijk niet meer in het zichtveld van de Partij van de Arbeid voor.

De heer **Vreeman** (PvdA):
Natuurlijk ben ik heel erg gevormd in de vakbeweging en ben ik daar ook trots op, maar ik zeg niet dat de vakbeweging op alle punten de meest progressieve standpunten heeft. Over dit onderwerp zou ik zeggen — in mijn betoog zat dat ook — dat we een beetje een open houding moeten hebben tegenover de manier waarop mensen zich ontwikkelen in hun leven en dat we niet een statische opvatting van een arbeidsmarkt moeten hebben en alles in verdringingstermen moeten gieten. Daar ben ik het gewoon niet mee eens. Als de vakbeweging daar met mij een discussie over wil voeren, dan doe ik dat graag met mijn oude collega's. Dan zul je zien dat daar ook meer mensen tussen zitten die de moderne levensloop wat meer centraal stellen en dat er mensen zullen zijn die zeggen dat we moeten proberen de verdringing tegen te gaan.

In de geschiedenis van de vakbeweging, bij de komst van de vrouwenarbeid, was precies dezelfde discussie gaande. Ook in de vakbeweging waren er heel veel vakbonden die tegen de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt waren vanuit het verdringingsperspectief. Zij hebben later toch echt ongelijk gekregen. Ik denk dat ook de vakbeweging op dit punt ongelijk heeft dat bepaalde mensen als werknemer willen doorgaan omdat ze het werk leuk vinden of omdat ze kans zien om hun collega's te helpen. Dat zal toch meer het perspectief zijn dan op voorhand te zeggen dat je gedwongen bent op je 65ste te stoppen, ook al vind je het nog leuk om als werknemer door te werken.

De heer **Nagel** (50PLUS):
Ik constateer slechts dat de partij van de heer Vreeman, in dit geval maar ook in vele andere gevallen, toch het contact en de goede verstandhouding met de vakbeweging is kwijtgeraakt. Dat vertaalt zich ook in de opiniecijfers. Ik betreur dat, want de Partij van de Arbeid was terecht altijd een factor van grote betekenis.

Ik heb net afgerond met de reden dat ik bepaalde dingen vind. Als de minister dus niet bereid is het dringende beroep vanuit de vakbeweging, maar ook van een aantal partijen hier in de senaat, over te nemen en de wet uit te stellen, dan zullen wij helaas gedwongen zijn ertegen te stemmen.

De heer **Lintmeijer** (GroenLinks):
Voorzitter. Ook van mijn kant dank voor de uitvoerige en ook inhoudelijke beantwoording door de minister. Voor ons geldt dat wij een tweetal problemen en vraagstukken hadden rondom dit wetsvoorstel.

Op de eerste plaats, voor de korte termijn, het verdringingsvraagstuk. Daarvan blijft gelden dat dat probleem voor de langere termijn niet zal optreden; dat zijn we met de minister eens. Op de korte termijn is het wel een factor die nog van betekenis is. Ik ben blij dat de minister nog even opsomt wat er allemaal gebeurt om de werkloosheid van 50-plussers te voorkomen, dan wel aan te pakken. Tegelijkertijd moet je constateren dat voor dit moment deze wet in dit opzicht contraproductief gaat werken. Dat is jammer.

Meer principieel van aard vinden wij dat we met name werk voor mensen die boven de AOW-gerechtigde leeftijd komen aan de kant van de werkgever makkelijker en goedkoper maken. Je zou bijna kunnen zeggen "easy in, maar ook easy out". Dat leidt tot een ongelijkheid van rechtsposities en een kloof tussen mensen in vergelijkbare omstandigheden die wij nog steeds onwenselijk vinden en waarvan wij ook niet uit de beantwoording door de minister de indruk hebben gekregen dat dat probleem in deze wetgeving wordt opgelost. De urgentie van de wet, nauwelijks onderbouwd met kwantitatieve gegevens en zonder doelen aan de hand waarvan we de wet kunnen evalueren, blijft wat ons betreft achter bij wat je zou wensen. We nemen de beantwoording mee terug naar de fractie, maar op dit moment schat ik in dat mijn fractie de wet niet zal ondersteunen.

Mevrouw **Prast** (D66):
Voorzitter. Ik dank de minister voor zijn antwoorden op de gestelde vragen, ook op die van mij.

Ik heb de minister gevraagd of hij bereid is de mogelijkheid te onderzoeken om een eind te maken aan de fiscale bevoordeling op grond van uitsluitend leeftijd en het geld dat de overheid daarmee bespaart te gebruiken om het leven van wie het echt nodig hebben te veraangenamen, AOW'er of niet. De minister heeft hier noch ja noch nee op geantwoord. Dat biedt hoop. Ik nodig de minister uit om daar in de toekomst naar te kijken.

Ik heb de minister gevraagd om voor mij uit te rekenen, als dat tenminste snel mogelijk was, wat het verschil is tussen twee personen met een modaal inkomen en dan het inkomen bruto naar netto, AOW'er of niet. Ik doel op de nieuwe categorie AOW'er die gemakkelijker in dienstverband kan werken, vergeleken met een jongere collega met hetzelfde modale inkomen. In zijn antwoord noemde de minister de term "loonkosten", maar ik denk dat hij op die term kwam, omdat hij het woord "verdringing" zo vaak heeft gehoord, maar loonkosten zijn kosten die de werkgever maakt. Het ging mij juist om die jonge IT'er, die samen met zijn oudere collega, een AOW'er, een geweldige prestatie neerzet in het bedrijf. Ze verdienen bruto hetzelfde, maar de jonge ICT'er, die misschien thuis veel meer ballen in de lucht moet houden, houdt veel minder over. De minister heeft volkomen terecht gezegd dat dit verschil in fiscale behandeling er nu ook is. Dat klopt, maar er is ook een verschil. Straks worden meer mensen gefaciliteerd die de AOW-leeftijd hebben bereikt om in dienstverband te werken. Er komen dus — dat verwacht ik in ieder geval — meer gevallen van collega's, de een AOW'er, de ander niet, die hetzelfde verdienen, terwijl de niet-AOW'er veel minder overhoudt. Dit is geen extra vraag aan de minister, maar ik wil wel opmerken dat dit nieuw is.

De minister vindt dit niet in strijd met de Wet gelijke behandeling, want het gaat om een legitiem doel. Dus dit valt onder de derde bullet bij de uitzonderingen, a point well taken.

Dan nog een opmerking aan het adres van de heer Nagel. Ik denk dat we hier moeten debatteren op basis van inhoud. Ik heb een aantal feiten geschetst. Goed, het was misschien 40% en niet 50% — misschien is het percentage verlaagd — maar het gaat mij er niet om een bepaald beeld van een AOW'er neer te zetten. Ik heb juist aangegeven dat ik AOW'ers zie als volwaardige mensen die veel meer kunnen dan vroeger, met de vraag of de huidige arrangementen nog wel van nu en morgen zijn.

Ik zal mijn fractie adviseren om dit wetsvoorstel te steunen.

De **voorzitter**:
Dan is het woord aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, want hij is in de gelegenheid om meteen te antwoorden.

Minister **Asscher**:
Voorzitter. Dank. Mijn reactie kan heel beperkt zijn, maar ik wil nog wel even reageren. Er is van verschillende kanten in alle redelijkheid betoogd waarom men wel of geen positief advies aan de fractie zal geven. Ik kan heel goed invoelen en begrijpen waarom je tot een andere afweging komt. In de richting van de heer Esser zeg ik dat dit geen gigantisch probleem oplost, maar je verbetert de arbeidsmarkt ook door sommige dingetjes net wat beter af te vijlen. We nemen een aantal belemmeringen weg en dat leidt tot een verbetering, maar het is geen zwenking van de tanker. Ik hoop dat hij op basis van zijn betoog toch tot een positief advies kan komen. Zo klonk het wel.

Ik begrijp ook dat de SP niet voldoende is overtuigd, maar ik ben wel dankbaar dat de heer Elzinga genuanceerd heeft gereageerd op mijn betoog. De zorg van de SP als het gaat om die weliswaar beperkte verdringing is nu te groot om de voordelen die zijn fractie ook ziet — bijvoorbeeld het werken binnen een arbeidsovereenkomst — de doorslag te laten geven. Hij is ook heel benieuwd hoe die evaluatie over een paar jaar eruitziet. Het kan zijn dat hij dan namens de SP stelt dat het wetsvoorstel toch verstandig was en dat het nadeel zich niet heeft gemanifesteerd. Dat stel ik op prijs, zonder te verwachten dat de SP nu voor zal stemmen.

De heer **Elzinga** (SP):
Ik ben inderdaad nog steeds niet overtuigd, maar als die evaluatie laat zien dat het verdringingseffect toch groter is dan de regering hoopt, wordt de kwestie dan weer teruggedraaid?

Minister **Asscher**:
Het arbeidsrecht is nooit af. De ontwikkelingen in de samenleving zullen ook bij mij of mijn opvolgers moeten leiden tot aanpassingen. Wat wij willen is dat mensen die door willen blijven werken dat kunnen doen, wat mij betreft ook binnen de CAO, op grond van een arbeidsovereenkomst. Daar is dit voorstel voor. Als wij dingen zien die wij allemaal niet willen, moet de wet worden aangepast. Dat vind ik niet zo'n ingewikkelde kwestie.

Ik begrijp ook dat de PVV tegen is, maar ik hoorde bijna de behoefte om toch voor het wetsvoorstel te kunnen stemmen. Als het wetsvoorstel in een breder kader was geplaatst en misschien op een ander moment was ingediend, was het oordeel wellicht anders geweest, maar die luxe hebben wij niet. Dit is het moment en dit is het kader. Ik hoorde dus geen steunbetuiging, maar de zweem van de suggestie van een steunbetuiging. Zo zou ik dit willen opvatten.

Dat geldt ook voor de heer Nagel. Hij zei tenslotte dat, als ik het wetsvoorstel niet uitstel, zijn fractie er niet voor kan stemmen. Dat klinkt als volgt: als het wetsvoorstel wat later zou komen, zou de heer Nagel voor stemmen. Dat zit er nu misschien niet in, maar ik begreep toch dat er nog een kansje bestaat. Dat geldt ook voor GroenLinks. Ook daar reken ik mij nog niet rijk.

Dan D66. Ik heb inderdaad misschien te kort gereageerd op de vragen. Ik heb er misschien iets te tactisch in willen zijn. Het denkpad dat mevrouw Prast schetste, is heel interessant. Zou je niet wat meer herverdeling kunnen organiseren door de standaard fiscale bevoordeling voor groepen terug te schroeven en het geld te laten landen bij mensen die het het hardste nodig hebben. Dat was de strekking van haar betoog. In recente studies van IMF en OESO wordt namelijk ook gezegd dat, als je te veel herverdeelt, dat schadelijk kan zijn. Als je het te weinig doet, mis je echter economische groei. De rijke landen zijn eigenlijk al op dat punt aanbeland. Ik vind het in die zin een heel progressief betoog dat mevrouw Prast houdt. In het kader van dit wetsvoorstel is enige terughoudendheid echter gepast. Ik erkende namelijk in de richting van de heer Ester al dat dit wetsvoorstel niet de stroomrichting van de Rijn verandert. We moeten wel blijven nadenken over hoe we in deze moderne tijd op een moderne manier de herverdeling organiseren. Dat ben ik met haar eens.

De heer **Nagel** (50PLUS):
Ik hoor toch een verschil tussen de minister en D66. Ik wil dat graag bevestigd hebben. D66 sprak specifiek, uitsluitend en alleen over ouderen met voordelen. De minister sprak over groepen die fiscaal zijn bevoordeeld. Er moet een herverdeling mogelijk zijn in het voordeel van groepen die het minder hebben. Dat geldt in het algemeen. Het is niet gebaseerd op leeftijd, maar op inkomen of vermogen, of een van die twee, of allebei. Dat is een andere benadering dan het puur en uitsluitend fixeren op ouderen. Dat heb ik bij de minister goed beluisterd.

Minister **Asscher**:
Zeker. De heer Nagel en mevrouw Prast zouden misschien vaker met elkaar moeten debatteren. Ik weet niet zeker of zij elkaars standpunt in de volle omvang rechtdeden, maar ik heb het betoog opgevat als een puur progressief betoog over de vraag of er mogelijkheden zijn om meer herverdeling te organiseren in de samenleving. Er wordt gezien dat mensen het moeilijk hebben, terwijl er ook voordelen terechtkomen bij mensen die dat misschien niet altijd nodig hebben. Dat lijkt mij helemaal niet op gespannen voet te staan met de inbreng van de heer Nagel in zijn huidige partij of in een van zijn vorige partijen. Ten slotte dank ik de Kamer voor het aangename debat en zie ik reikhalzend uit naar de stemming.

De beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**:
Ik stel voor om volgende week dinsdag over dit wetsvoorstel te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.